RESEARCH HIGHLIGHT

April 2005

Socio-economic Series 05-009

HOUSING AND NON-HOUSING CONSTRUCTION LABOUR

INTRODUCTION

In the residential construction sector, nearly 90 per cent of firms have fewer than five employees, compared to 70 per cent in the non-residential sector.

The construction industry is also split along operational lines, with a division between residential and non-residential construction. There is a further split in the residential sector between new homebuilding and home renovation sectors.

Outside Quebec and the Greater Toronto Area, the non-residential sector is more heavily unionized than the residential sector. Unionized non-residential construction workers have higher wages than residential sector workers.

PURPOSE OF THE RESEARCH

The research examines similarities and differences in labour requirements in residential and non-residential construction and the extent to which construction labour moves between residential and non-residential construction. The research also identifies elements of a human resource development strategy that are common or unique to each sector.

METHODOLOGY

This study is based on a review of existing documentation. The review is supplemented by a small number of key informant interviews.

The study profiled the construction industry's labour force, focusing on 11 construction trades, the size of the labour force for those trades, the firms they work for, the sectors in which they work and the different labour requirements in the 11 sectors.

Using available data, the report also examines labour mobility between sectors. The research examined theoretical and actual mobility and the factors affecting mobility on an occupation-by-occupation basis.

The elements of a human resource development strategy for the residential and non-residential construction industry are identified using the findings for the first two objectives.

KEY FINDINGS

Construction materials and techniques

A 1999 CMHC research report found that there are some notable differences between residential and non-residential sectors in types of materials used. Residential construction makes greater use of lumber, windows, doors and kitchen cabinets. The non-residential sector makes greater use of exterior cladding and concrete products, accounting for more than 75 per cent of demand in non-residential sectors.

Carpentry is the most-common occupation in the construction trades. In residential construction there are 11 carpentry specialities: wood framing, metal framing, interior trim, exterior trim, siding, concrete forms, drywall, roof application, stairs, insulation, and cabinets and countertops.

Because the residential sector uses more lumber, windows, doors and kitchen cabinets than non-residential construction, carpentry skills in wood framing, trimming, and cabinet and countertop installation are more common. On the other hand, workers skilled in specialties such as concrete formwork are more common in non-residential construction, where concrete plays such a large role.

Employment practices

Employment practices include training, hiring policies, unionization, employment conditions, pay practices and levels, employee benefits, hours of work and overtime practices.

Canada

CMHC SCHL
HOME TO CANADIANS

It is not possible to get a full picture of all these practices on a detailed, sector-by-sector basis. There is, however, information about several employment practices, broken down by residential, non-residential, heavy industrial and trade contracting sectors. The data shows that outside Quebec there are higher wages and higher rates of full-time employment in the non-residential building and heavy industry sectors than in the residential sectors. In the residential construction and trade contracting sectors, there are much higher levels of self-employment.

Key informants suggest that unionization—rather than industry sector—determines employment practices in the construction industry. The non-residential and heavy industrial sectors are at least 50 per cent unionized. Fair-wage legislation in many jurisdictions brings wage rates for non-union, non-residential and heavy industrial sector workers up to negotiated union rates. Outside Quebec and the GTA, the residential sector is typically not unionized. There is evidence to support the contention that unionization is a key factor in wage rates.

Marketing

Little information is available for analysis of marketing practices or their impact on labour requirements by the different sectors of the construction industry. However, it seems clear that consumer marketing and advertising are emphasized more in the residential than in the non-residential sector.

Regulatory regime

Of the various elements of the regulatory regime in the construction industry, two have the greatest impact on labour requirements—building codes and labour relations.

Although jurisdiction over the Canadian construction industry is highly fragmented in law, in practice the National Building Code (NBC) plays a key role in promoting uniformity in construction regulation across the country. Most provinces initially adopted the model NBC as their own; although in recent years some have published their own codes, using the NBC as a basis. Key informants suggested two particular ways in which building codes may affect labour requirements:

- Because residential buildings of less than three storeys do not require an architect or engineer, tradespeople working on such buildings may require a more thorough knowledge of building codes; and
- The NBC requires installation of sprinkler systems for fire protection, a requirement not called for in residential buildings of three storeys or less.

Outside Quebec and the GTA, unionization is limited to the non-residential and heavy construction sectors. In Ontario, for example the Labour Relations Act mandates collective bargaining in the non-residential sector on a single-trade, province-wide basis, covering 25 trades.

Such legislated collective agreements are supplemented by fair-wage policies for trades not covered by collective agreements. This has the effect of extending union-level wages through the non-residential sector.

INDUSTRY STRUCTURE

The structure of the construction industry—under one per cent of residential construction firms have 50 or more employees; in heavy construction, eight per cent have 50 or more; in non-residential construction, five per cent—has a significant impact on human resources.

Both human resource planning and management in small firms tend to be less formal. Workers in smaller firms may be less-specialized in particular areas than those working for large enterprises. As a result, workers in the larger, non-residential construction firms may not have the range of skills required in the residential sector, while residential workers may not have the specialized skills required in the non-residential sector.

LABOUR MOBILITY

Measuring labour mobility

Overall, occupational analysis suggests that, at least on paper, skills and duties are the same across the whole construction industry. In theory, therefore, labour can move back and forth between residential and non-residential construction. However, evidence from the literature and from key informants shows that mobility is limited in several of the most important trades.

Reasons for lack of mobility

Although certification and training do not appear to be significant obstacles to mobility, there is not unlimited mobility. In most of the occupations there appears to be significant numbers who work either in residential or non-residential, but not in both sectors. There are a number of possible reasons for this:

- Trades qualifications established through training and certification go across sectoral boundaries, but specialized skills and experience developed on the job in a particular sector—often a function of different construction materials and techniques—may not be easily transferred.

For example:

- Carpenters in the residential sectors may be called upon to exercise a broader range of skills—including communications and marketing—than their counterparts in the non-residential sector.
- Unionized construction workers do not typically work for a single employer, providing their services through the union hiring hall to many different employers. Unionization is more prevalent and long-standing in the non-residential sector and one documented effect of unionization is a higher wage. Unionization also inhibits

mobility between sectors as a result of its hiring restrictions in unionized workplaces. Unionized workers in non-residential construction may be unwilling to move to the residential sectors because wages are lower.

- Unionization also has an impact on training opportunities. Building trade unions and their employers operate training trusts to upgrade the skills of union members. Because this training is confined to union members, it creates another barrier to non-union members who want to move from the residential to the non-residential sector.
- Self-employment also influences mobility. For example, tradespeople in non-residential construction may not have the communications and customer relations skills required for self-employment in the residential sector.
- Regulation, through building codes, differs from sector to sector, as does responsibility for interpretation and application. To the extent that regulation by provinces mandates unionization or fair-wage policies, regulation also contributes to the divide between residential and non-residential construction.

ELEMENTS OF A HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY

A human resource development strategy for the construction industry would aim to ensure an adequate supply of trained workers. Achieving this means recruiting and training new workers as well as upgrading the skills of existing workers. The need to recruit new workers to cope with an aging workforce is not unique to the construction industry. However, the industry is faced with a number of particular challenges, including:

- reduced supplies of skilled immigrant labour;
- more limited access for female workers than in other industries;
- declining interest by young people in the construction industry;
- a large number of small firms without the resources to plan and implement a human resource strategy; and
- the high turnover among employees and widespread contracting out.

In a number of areas, human resource needs are unique. Apprenticeships and training are important areas for change. While the non-residential side of the industry wants to enhance the existing apprenticeship system, the residential sector is advocating apprenticeship programs more specific to the homebuilding and renovation sectors.

Similarly, although there is support across the industry for voluntary certification and further development of the "Prior Learning Assessment and Recognition" (PLAR) model, the residential sector says that the PLAR standards should be based on required skills in residential construction, such as framer, former, interior and exterior finisher, as well as the recognition of competencies related specifically to the residential sector.

The appropriate government policy in supporting a human resource strategy may also be different in the different sectors. There is already a structure in place in Quebec and in the unionized non-residential sector under which training funds are generated through a levy on employers.

The issue of temporary work permits may be seen differently in the more unionized, non-residential sector than in the residential sector. Unions have campaigned against temporary work permits and have instead urged a policy of helping unemployed union members move temporarily to labour-short areas.

Strategies for dealing with regulatory and technological change may also need to be different between sectors. Application of advanced technologies is more of a reality in non-residential sectors, but its impact may be limited to a small group of workers, such as equipment operators. As for regulatory change, architects or engineers will be on-site at large projects to oversee their implementation. In much of the residential sector, workers may have to deal directly with changes.

CONCLUSIONS

A picture emerges of an industry composed of two fairly distinct sectors—residential and non-residential—with different skill requirements, regulations, wages, working conditions and training opportunities. Although there is labour mobility between the two sectors, a significant number of constructions tradespeople work only in one of the two groupings. Therefore, an appropriate human resource development strategy should distinguish between elements common to both sectors and those that are unique to each sector.

CMHC Project Manager: Bruno Duhamel

Consultant: PRAXIS Research & Consulting Inc.

Housing Research at CMHC

Under Part IX of the *National Housing Act*, the Government of Canada provides funds to CMHC to conduct research into the social, economic and technical aspects of housing and related fields, and to undertake the publishing and distribution of the results of this research.

This fact sheet is one of a series intended to inform you of the nature and scope of CMHC's research.

To find more *Research Highlights* plus a wide variety of information products, visit our Web site at

www.cmhc.ca

or contact:

Canada Mortgage and Housing Corporation
700 Montreal Road
Ottawa, Ontario
K1A 0P7

Phone: 1 800 668-2642
Fax: 1 800 245-9274

OUR WEB SITE ADDRESS: www.cmhc.ca

Although this information product reflects housing experts' current knowledge, it is provided for general information purposes only. Any reliance or action taken based on the information, materials and techniques described are the responsibility of the user. Readers are advised to consult appropriate professional resources to determine what is safe and suitable in their particular case. Canada Mortgage and Housing Corporation assumes no responsibility for any consequence arising from use of the information, materials and techniques described.

63922

LE POINT EN RECHERCHE

Avril 2005

Série socio-économique 05-009

LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SECTEURS RÉSIDENTIEL ET NON RÉSIDENTIEL

INTRODUCTION

Dans le secteur de la construction résidentielle, près de 90 % des entreprises dénombrent moins de cinq employés, comparativement à 70 % dans le secteur de la construction non résidentielle.

L'industrie de la construction est également répartie selon les sphères d'activité, en l'occurrence entre la construction résidentielle et la construction non résidentielle. Pour sa part, le secteur résidentiel se subdivise en deux catégories : la construction neuve et la rénovation d'habitations.

À l'extérieur du Québec et de la région métropolitaine de Toronto, le secteur non résidentiel est plus fortement syndiqué que le secteur résidentiel. Les travailleurs syndiqués du secteur de la construction non résidentielle touchent des salaires plus élevés que leurs collègues du secteur résidentiel.

OBJET DE LA RECHERCHE

La recherche porte sur les ressemblances et les différences des besoins de main-d'œuvre dans les secteurs de la construction résidentielle et de la construction non résidentielle et sur l'ampleur du mouvement de la main-d'œuvre entre les deux. La recherche distingue aussi les éléments d'une stratégie de développement des ressources humaines communs ou propres à chacun des secteurs.

MÉTHODE

La présente étude est fondée sur un dépouillement documentaire complété par un petit nombre d'entretiens menés auprès d'informateurs clés.

L'étude dresse le profil de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, tout en mettant l'accent sur 11 métiers de la construction, la taille de la main-d'œuvre correspondante, les entreprises qui l'emploient, les secteurs d'activité ainsi que les différents besoins de main-d'œuvre des 11 métiers.

À l'aide des données obtenues, le rapport fait état de la mobilité de la main-d'œuvre entre les secteurs. La recherche porte sur la mobilité aussi bien théorique que véritable, de même que sur les facteurs agissant sur la mobilité selon l'emploi.

Les éléments d'une stratégie de développement des ressources humaines pour l'industrie de la construction résidentielle et de la construction non résidentielle sont également distingués à l'aide des résultats obtenus à l'égard des deux premiers objectifs.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Matériaux et techniques de construction

Un rapport de recherche de la SCHL, paru en 1999, révèle que des différences notables distinguent la construction résidentielle de la construction non résidentielle quant aux types de matériaux employés. En effet, la construction résidentielle a davantage recours au bois, aux portes et fenêtres, ainsi qu'aux armoires de cuisine, alors que la construction non résidentielle fait plus usage de parements extérieurs et de produits de béton, comptant pour plus de 75 % de la demande dans ce secteur.

Les charpentiers-menuisiers appartiennent à la catégorie des emplois prédominants dans le domaine de la construction. La construction résidentielle dénote onze spécialités pertinentes : l'ossature de bois, l'ossature métallique, la finition intérieure, la finition extérieure, le parement, les coffrages, les plaques de plâtre, la couverture, les escaliers, l'isolation thermique, les armoires et les surfaces de travail.

Vu l'usage beaucoup plus important de bois, de portes et fenêtres et d'armoires de cuisine en construction résidentielle, il s'ensuit que les compétences que requièrent l'ossature de bois, la finition, la mise en place des armoires et surfaces de travail y sont plus répandues. D'un autre côté, les travailleurs spécialisés, tels les coffreurs, sont plus nombreux dans le domaine de la construction non résidentielle où le béton jouit d'une utilisation beaucoup plus répandue.

Canada

SCHL CMHC
AU CŒUR DE L'HABITATION

Pratiques d'emploi

Les pratiques d'emploi désignent la formation, la politique d'embauche, la syndicalisation, les conditions d'emploi, la rémunération, les avantages des employés, les heures de travail et les heures supplémentaires.

Il est impossible de brosser un tableau complet de toutes ces pratiques détaillées secteur par secteur. Par contre, on dispose d'information quant à un certain nombre de pratiques d'emploi, réparties selon les catégories construction résidentielle, construction non résidentielle, construction industrielle lourde et sous-traitance. Les données révèlent qu'à l'extérieur du Québec les secteurs de la construction non résidentielle et de construction industrielle lourde se caractérisent par des salaires plus élevés et un nombre plus élevé d'emplois à temps plein que le secteur résidentiel. Les secteurs de la construction résidentielle et de la sous-traitance regroupent beaucoup plus de travailleurs autonomes.

Les principaux informateurs indiquent que c'est la syndicalisation, plutôt que le secteur de l'industrie, qui détermine les pratiques d'emploi au sein de l'industrie de la construction. Les secteurs de la construction non résidentielle et de la construction industrielle lourde comptent au moins 50 % d'employés syndiqués. Dans de nombreuses provinces, la loi sur le salaire équitable amène les salaires des travailleurs non syndiqués des secteurs de la construction non résidentielle et de la construction industrielle lourde aux niveaux des salaires négociés pour les travailleurs syndiqués. À l'extérieur du Québec et de la région métropolitaine de Toronto, le secteur résidentiel ne dénombre généralement pas de travailleurs syndiqués. Des preuves corroborent le point de vue voulant que la syndicalisation exerce une forte influence sur les salaires.

Marketing

Peu d'information permet d'analyser les techniques de marketing ou leur incidence sur les besoins de main-d'œuvre selon les différents secteurs de l'industrie de la construction. Il semble pourtant évident que le secteur de la construction résidentielle mise davantage sur la commercialisation des produits de consommation et la publicité que le secteur non résidentiel.

Réglementation

Parmi les différents éléments constituant la réglementation de l'industrie de la construction, deux aspects exercent le plus d'influence sur les besoins de main-d'œuvre : les codes du bâtiment et les relations de travail.

Bien que sur le plan légal le domaine de compétence régissant l'industrie canadienne de la construction soit hautement fragmenté, c'est en pratique le Code national du bâtiment (CNB) qui joue un rôle clé en favorisant l'uniformité de la réglementation en matière de construction dans l'ensemble du pays. La plupart des provinces ont, au départ, adopté le CNB modèle, quoique certaines aient ces derniers temps publié leur propre code inspiré du CNB. Des informateurs clés indiquent que les codes du bâtiment peuvent influer sur les besoins de main-d'œuvre de deux façons particulières :

- Puisque les bâtiments résidentiels de trois étages ou moins ne requièrent pas l'intervention d'un architecte ou d'un ingénieur, les gens de métier qui participent à leur construction peuvent requérir une connaissance poussée des codes du bâtiment;
- Le CNB requiert l'installation de gicleurs pour assurer la protection contre le feu, exigence non applicable aux bâtiments résidentiels de trois étages ou moins.

Hors du Québec et de la région métropolitaine de Toronto, la syndicalisation se limite aux secteurs des bâtiments non résidentiels et de la construction lourde. En Ontario, par exemple, la Loi sur les relations de travail rend obligatoires les négociations collectives dans le secteur non résidentiel, métier par métier, à l'échelle de la province, et ce, pour 25 métiers.

Ces conventions collectives qui ont force de loi sont complétées par une politique de salaire équitable maintenue en place par différents paliers de gouvernement à l'égard des métiers qui ne sont pas régis par des conventions collectives. Cette situation a pour effet d'étendre les salaires de la main-d'œuvre syndiquée à tout le secteur non résidentiel.

STRUCTURE DE L'INDUSTRIE

La structure de l'industrie de la construction (moins de 1 % des entreprises de construction résidentielle compte 50 employés ou plus; en construction lourde, 8 % en ont 50 ou plus; en construction non résidentielle, 5 %) a une incidence importante sur les ressources humaines.

La planification et la gestion des ressources humaines dans les petites entreprises prennent généralement un caractère moins officiel. Les travailleurs des petites entreprises peuvent être moins spécialisés dans des domaines particuliers que ceux qui oeuvrent pour d'importantes compagnies de construction. Par conséquent, les travailleurs de grandes entreprises de construction non résidentielle peuvent ne pas posséder la gamme de compétences que requiert le secteur résidentiel alors que les travailleurs du secteur résidentiel peuvent ne pas avoir les compétences spécialisées nécessaires au sein du secteur non résidentiel.

MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

Mesure de la mobilité

Dans l'ensemble, l'analyse des emplois révèle que, du moins sur papier, les compétences et les tâches sont les mêmes au sein de toute l'industrie de la construction. En théorie, la main-d'œuvre peut donc aller et venir du secteur résidentiel au secteur non résidentiel et vice versa. Les données obtenues lors du dépouillement documentaire et d'entretiens auprès d'informateurs clés indiquent que la mobilité entre les secteurs de l'industrie de la construction est limitée dans plusieurs des métiers les plus importants.

Raisons expliquant le manque de mobilité

La certification et la formation ne semblent peut-être pas beaucoup nuire à la mobilité, mais la mobilité n'est certes pas illimitée. Dans la plupart des emplois, il semble y avoir un nombre important de travailleurs qui oeuvrent dans le secteur résidentiel ou le secteur non résidentiel, mais non dans les deux. La situation s'explique par un certain nombre de raisons possibles :

- Les qualifications professionnelles établies grâce à des activités de formation et de certification traversent les frontières sectorielles, mais les compétences spécialisées et l'expérience acquises en cours d'emploi dans un secteur particulier, étant souvent fonction de matériaux et de techniques de construction différents, peuvent ne pas se transmettre facilement.

Par exemple :

- Les charpentiers-menuisiers du secteur résidentiel peuvent être appelés à exercer un plus large éventail de fonctions, y compris en communications et en marketing, que leurs collègues du secteur non résidentiel.
- Les travailleurs syndiqués de la construction n'oeuvrent généralement pas pour un seul employeur, puisqu'ils offrent leurs services à de nombreux employeurs par le biais de leur bureau d'embauche syndical. La syndicalisation est davantage répandue et existe depuis longtemps dans le secteur non résidentiel et un de ses effets documentés réside dans des salaires plus élevés. La syndicalisation gêne également la mobilité d'un secteur à l'autre en raison des restrictions d'embauche en milieu de travail syndiqué. Les travailleurs syndiqués du secteur de la construction non résidentielle peuvent être réticents à aller vers le secteur résidentiel en raison des salaires moins élevés.
- La syndicalisation exerce aussi une incidence sur les possibilités de formation. Les syndicats des métiers de la construction et leurs employeurs exploitent des fiducies de formation pour accroître les compétences des membres du syndicat. Puisque cette formation se limite aux membres, elle se dresse telle une barrière devant les membres non syndiqués qui souhaitent aller du secteur résidentiel vers le secteur non résidentiel.
- La situation des travailleurs autonomes influe également sur la mobilité. À titre d'exemple, les gens de métier oeuvrant dans le domaine de la construction non résidentielle peuvent ne pas posséder les compétences en matière de communications et de relations avec la clientèle requises des travailleurs autonomes du secteur résidentiel.
- La réglementation, qui se manifeste par le biais des codes du bâtiment, diffère d'un secteur à l'autre, tout comme la responsabilité d'interprétation et de mise en application. Dans la mesure où la réglementation, selon la province, prescrit la syndicalisation ou une politique de salaire équitable, elle contribue également à diviser les secteurs résidentiel et non résidentiel.

ÉLÉMENTS D'UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Une stratégie de développement des ressources humaines pour l'industrie de la construction viserait à offrir suffisamment de travailleurs formés. Poursuivre cet objectif signifie recruter et former de nouveaux travailleurs en plus de parfaire les compétences des travailleurs en place. La nécessité de recruter de nouveaux travailleurs pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre ne touche pas exclusivement l'industrie de la construction. Pourtant, l'industrie est confrontée à des défis particuliers :

- l'offre réduite d'immigrants qualifiés;
- l'accès davantage limité pour les travailleuses comparativement aux autres industries;
- la baisse d'intérêt des jeunes gens pour l'industrie de la construction;
- un grand nombre de petites entreprises n'ont pas les ressources pour planifier et mettre en œuvre une stratégie en matière de ressources humaines;
- la rotation élevée parmi les employés et le recours répandu à la sous-traitance.

Dans un certain nombre de domaines, les besoins en ressources humaines sont particuliers. L'apprentissage et la formation sont d'importantes sphères où des modifications s'imposent. Bien que le secteur non résidentiel de l'industrie veuille renforcer le mode d'apprentissage en place, le secteur résidentiel préconise des programmes d'apprentissage propres aux secteurs de la construction et de la rénovation d'habitations.

De même, bien que l'ensemble de l'industrie appuie la certification volontaire et le développement plus poussé du modèle de reconnaissance des acquis (RDA), le secteur résidentiel soutient que les normes de la RDA doivent reposer sur les compétences requises en construction résidentielle notamment d'un charpentier-menuisier, d'un coffreur, d'un finisseur intérieur ou extérieur, ainsi que sur la reconnaissance des compétences se rapportant spécifiquement au secteur résidentiel.

La politique gouvernementale tout indiquée en faveur d'une stratégie en matière de ressources humaines peut également différer selon le secteur. Il existe déjà une structure en place au Québec et, dans le secteur non résidentiel syndiqué, des fonds à l'égard de la formation sont recueillis grâce à des cotisations perçues des employeurs.

La question des permis de travail temporaires peut être perçue différemment dans le secteur non résidentiel davantage syndiqué que le secteur résidentiel. En effet, les syndicats ont fait campagne contre les permis de travail temporaires, favorisant plutôt l'instauration d'une ligne de conduite permettant d'aider les membres syndiqués sans emploi à s'établir temporairement dans des régions aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre.

Peut-être faudra-t-il adopter des stratégies différentes d'un secteur à l'autre pour composer avec les changements de réglementation et de technologie. L'application de techniques perfectionnées est davantage la réalité dans le secteur non résidentiel, sauf que son influence peut être limitée à un petit groupe de travailleurs, tels les opérateurs de machinerie. Quant aux modifications apportées à la réglementation, les architectes ou les ingénieurs seront là sur les importants chantiers pour surveiller leur mise en application. Dans la majorité du secteur résidentiel, les travailleurs doivent composer directement avec les changements.

CONCLUSIONS

L'industrie apparaît comme constituée de deux éléments tout à fait distincts, en l'occurrence le secteur résidentiel et le secteur non résidentiel, affichant des différences en matière de qualifications, de réglementation, de salaires, de conditions de travail et de possibilités de formation. Même si la mobilité de la main-d'œuvre existe entre les deux secteurs, un grand nombre de travailleurs des métiers de la construction n'oeuvrent que dans l'un d'eux. Par conséquent, une stratégie tout indiquée de développement des ressources humaines devra distinguer les éléments communs ou propres à chacun des secteurs.

Directeur de projet : Bruno Duhamel

Consultants pour le projet de recherche :
PRAXIS Research & Consulting Inc.

Recherche sur le logement à la SCHL

Aux termes de la partie IX de la *Loi nationale sur l'habitation*, le gouvernement du Canada verse des fonds à la SCHL afin de lui permettre de faire de la recherche sur les aspects socio-économiques et techniques du logement et des domaines connexes, et d'en publier et d'en diffuser les résultats.

Le présent feuillet documentaire fait partie d'une série visant à vous informer sur la nature et la portée du programme de recherche de la SCHL.

Pour consulter d'autres feuillets *Le Point en recherche* et pour prendre connaissance d'un large éventail de produits d'information, visitez notre site Web à

www.schl.ca

ou communiquez avec la

Société canadienne d'hypothèques et de logement
700, chemin de Montréal
Ottawa (Ontario)
K1A 0P7

Téléphone : 1 800 668-2642
Télécopieur : 1 800 245-9274

NOTRE ADRESSE SUR LE WEB : www.schl.ca

Bien que ce produit d'information se fonde sur les connaissances actuelles des experts en habitation, il n'a pour but que d'offrir des renseignements d'ordre général. Les lecteurs assument la responsabilité des mesures ou décisions prises sur la foi des renseignements contenus dans le présent ouvrage. Il revient aux lecteurs de consulter les ressources documentaires pertinentes et les spécialistes du domaine concerné afin de déterminer si, dans leur cas, les renseignements, les matériaux et les techniques sont sécuritaires et conviennent à leurs besoins. La Société canadienne d'hypothèques et de logement se dégage de toute responsabilité relativement aux conséquences résultant de l'utilisation des renseignements, des matériaux et des techniques contenus dans le présent ouvrage.

63923